

## 장애인근로자와 정상인근로자의 이직요인 비교연구

김기원\*, 김승아\*\*

- I. 서론
- II. 기존의 연구
- III. 연구설계, 조사방법 및 분석방법
- IV. 장애인근로자-정상인근로자 특징비교
- V. 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 인과분석
- VI. 이직의도 경로분석
- VII. 가설검증
- VIII. 결론 및 정책적 제언

### I. 서론

오늘날 우리 사회에는 아직도 정상적인 사회에서 유리된채 소외되어 살아가는 사람들이 있다. 그러한 소외집단의 하나가 장애인이다. 장애인들이 소외상태에서 벗어나 사회에 통합해 정상적인 삶을 살아가도록 이끌어주기 위해 사회는 다양한 노력을 하고 있는 데 그 가운데 하나가 장애인 고용이다.

최근 정부는 21세기 한국경제의 비전과 발전전략을 제시하는 가운데 근로능력이 없는 사람에 대해서는 최저생계수준을 보장해 줌으로써 기본적인 복지수요를 충족시켜주고 반면에 근로능력이 있는 장애인 및 고령자에게는 고용기회를 확대시켜줌으로써 노동소득에 근거한 경제적 자립을 통해 스스로 자신의 삶의 질을 향상시키도록 원조해주는 생산적 복지정책을 제시해 왔다. 우리나라의 노동시장은 1970년 중반부터 노동력 구성과 규모의 변화로 심각한 노동력 공급 부족현상을 경험하면서 최근에는 연수생이라는 명목으로 외국인 노동자까지 수입하여 사업체의

\*서울장로회신학교 사회복지학과 조교수 \*\*한국장애인고용촉진공단 선임연구원

노동수요에 응하게까지 되었다. 이와같은 노동시장의 추세와 장애인복지에 대한 사회적 요구의 증대는 점차 장애인들도 노동시장에서 정상인과 함께 직장생활을 할 기회가 많아지고 있지만 실상 이들이 고용된 이후 직장에 잘 적응해 안정적으로 살아가는 데는 많은 문제가 수반된다.

본 논문에서는 장애인 근로자들이 고용된 이후 안정된 직장생활을 하도록 원조해주는 정책 대안을 개발하기 위해 인구통계학적 또는 사회경제적 변수들, 직무관련 변수들, 조직관련 변수들이 장애인근로자의 직무만족과 조직몰입에 어떻게 어떠한 영향을 미치며 궁극적으로 이직하려는 의도에 영향을 주게 되는지를 체계적으로 분석해 보기로 한다. 먼저 기존의 연구를 살펴보고, 최근 실시된 설문조사를 활용하여 실증분석하기로 한다. 특히 장애인근로자와 정상인근로자간의 비교연구를 통해서 양자간에 어떠한 공통점이 있고 어떠한 차이가 존재하는가를 분석하고 이러한 분석을 기초로 장애인근로자의 직장적응과 고용안정을 위해 정상인근로자의 경우와 달리 고려되고 시행되어야 할 정책적 내용들을 제시해보기로 한다.

본 연구의 결과는 사업체에게는 직장적응 실패의 결과 나타나는 이직을 사전에 예측하도록 하여줌으로써 인사관리 및 산업복지 개선에 기여할 수 있으며, 동시에 정부에 대해서는 장애인의 고용안정과 관련된 지원방안을 모색하는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

## II. 기존의 연구

### 1. 직무만족에 관한 연구

직무만족에 관한 연구는 직무태도와 조직행동에 영향을 미칠뿐 아니라 근로자 개인의 생활목표와 직접 관련이 되기 때문에 그동안 중요하게 다루어져 왔다<sup>1)</sup>. 직무만족이란, 개인이 직무나 직무경험을 평가한 후 느끼게 되는 유쾌한 또는 긍정적인 정서상태를 말한다.<sup>2)</sup> 직무만족의 주요 요인으로서 사회적, 기술적 환경, 내적인 작업, 승진을 통한 인정등이 있으나 전반적인 직무만족(Overall job satisfaction)은 직무의 어떤 한 측면만에 의해서 영향을 받는다고 보다는 여러가지 측면에 대

1) Lawler, E. E., III, (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, Calif.: Brooks/Cole .pp.74-81.

2) Locke, E.A. (1976), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago; Rand McNally, p.1300.

한 만족들이 결합되어 나타나는 것이기 때문에 세부적 직무만족(Facet satisfaction) 중 어떤 측면을 선택할 것인가는 연구 목적에 따라 결정하여야 한다.<sup>3)</sup> 그러나 직무만족과 관련해서 연구되어진 변수들은 많이 있지만 직무만족을 결정하는 요인들이 무엇이며, 또한 어떤 과정을 거쳐 직무만족이 어떻게 결정되는지를 밝혀주는 연구는 많지 않다.<sup>4)</sup>

직무만족에 영향을 미치는 요인은 크게 개인내적 요인과 외적요인이 있다. 개인내적 요인으로는 연령, 성별, 직무경험 및 성격, 혼인여부등을 들 수 있다. 장애인의 경우 장애유형, 장애원인, 장애정도, 장애발생시기등을 고려할 수있다. 외적요인으로는 회사의 정책이나 직무, 조직의 특성등이 있다. 직무만족의 여러 결정요인 중 직무내용에는 자율성, 업무량, 업무중요성 및 역할명료성등이 포함되며 직무자체가 지니고 있는 중요성, 다양성, 자율성, 과제의 정체성등은 동기를 높여주는 중요한 요인이 되고 있다<sup>5)</sup>. 한편, 직무환경에는 상사관계, 동료관계, 작업단위 크기 등과 직무환경조건들이 포함된다.<sup>6)</sup> 장애인의 경우, 직무만족과 재직기간과의 관계를 살펴보면 일자체에 대한 만족도가 높을수록 장애인근로자의 재직기간은 길었으며 또한 상사나 동료 사이에 사적인 대화나 취미생활등을 통해 이뤄지는 비공식적 친밀감이 클수록 재직기간이 긴 것으로 나타났다.<sup>7)</sup>

조직특성에는 임금과 승진, 조직갈등등이 일반적으로 포함되는데 이직의사에 대해선 직무자체만족, 급여만족도, 인사, 상사, 동료관계만족등이 영향을 미치는 것으로 나타났다.<sup>8)</sup> 한편 장애인근로자의 경우에는 이직경험이 적을수록 임금, 감독, 승진, 동료, 전반적인 만족도가 높은 것으로 나타났다.<sup>9)</sup>

## 2. 조직몰입에 관한 연구

조직몰입(organizational commitment)이란 조직의 목표와 가치를 자신의 것으로

- 3) John P. Wanous and Edward E. Lawler III, "Measurement and Meaning of Job Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 56, No. 2, pp.95-105.
- 4) 한덕웅 (1985), 『조직행동의 동기 이론』, 법문사, p 85.
- 5) Hackman, J.R., & Lawler, E.E. III.(1971). "Employee reactions to job characteristics." *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55 (3), pp.259-286.
- 6) L. W. Porter & R. M. Steers, "Organizational work and personnel factors in employee turnover and absenteeism", in *Contemporary Problems Personnel*, rev. ed., by W. C. Hammer and F. L. Schmidt, (Chicago: St. Clair Press, 1977) p.367.
- 7) 김기원, 김승아 (1995), "장애인근로자 장기근속요인에 관한 연구", 『한국사회복지학』, 통권 제26호, pp. 9-50.
- 8) 김학로 (1993), "직무만족이 이직성향에 미치는 영향에 관한 연구", 광운대학교 경영대학원, p. 46.
- 9) 송윤호 (1993), "장애인의 인사관리에 관한 연구", 연세대학교 경영대학원 석사학위논문.

채택하고 직무에 깊이 관여하거나 조직에 애착을 갖는 것을 말한다.<sup>10)</sup> 최근에 조직몰입에 대한 관심은 조직몰입이 직무만족 보다 이직을 보다 잘 예측하고 몰입이 높은 근로자가 몰입이 낮은 근로자에 비해 업무성과가 높으며 조직체의 효율성에 대한 유용한 지표라는 근거에서 학자들의 관심을 받게 되었다<sup>11)</sup>.

조직몰입에 관한 연구는 주로 교환적 접근과 심리적 접근에서 살펴볼수 있다. 먼저 교환적 관점(exchange approach)에서 살펴보면 조직몰입이란 다른 조직에 가면 보수, 지위, 책임이 증가해도 다른 조직에 가지 않고 현 조직에 그대로 남아 있겠다는 것으로서 정의하고 이를 태도적 몰입과 행동적 몰입으로 구분하고 있다. 태도적 몰입은 조직에 남아서 조직목표를 위해 고도의 노력을 하려는 긍정적 태도와 의사를 나타내는 것이며, 행동적 몰입은 조직목표의 수용과는 관계없이 조직에서 물러날 수 없는 과정을 말한다.<sup>12)</sup> 조직몰입의 대표적인 모델인 조직몰입 과정 모형에 따르면 먼저 다른 변수에 영향을 미치는 선행변수로는 개인특성 변수, 직무특성변수, 역할변수, 조직특성변수, 작업경험변수 등이 있고, 영향을 받는 결과변수로는 근속의사, 출근, 직무성과등이 있다.<sup>13)</sup>

### 3. 직무만족, 조직몰입 및 이직과의 관계

직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 변수가 비슷하고 이에 관한 기존의 연구가 많아도 이 두개의 변수관계를 동시에 연구한 결과는 많지가 않다. Vancouver와 Schmitt의 연구에서는 상하관계와 동료간의 관계가 직무만족과 조직몰입에 정적인 영향력을 미치는 것으로 나타났으며 이직의도와는 부적인 관계가 있는 것으로 나타났다<sup>14)</sup>. 한편 선행변인과의 관계를 살펴보면 승진정책에 대한 만족도와 조직몰입은 정적인 관계가 있는 것으로 나타났으며, 직무특성이 직무만족보다는 조직몰입과 높은 상관관계를 갖고 있고, 조직몰입과 직무만족도 비교적 높은 상관관계를 갖고 있는 것으로 나타났다.<sup>15)</sup> 상사의 업무지시 방식이 직무만족과 조직몰입에 큰

10) Buchanan, B.(1974). "Building organizaional commitment; The socialization of manager in work organizations." *Administrative Science Quartely*, pp.533-546.

11) Steer. r.m.(1977), "Antecedents and outcomes of organizational commioment," *Administrative Science Quarterly*. Vol.22 p.46.

12) Hrebiniak, L.G., & Alutto. J.A.M, "Personal & role related factors in development of organizational commitment," *Administrative Science Quarterly*, 1972. V.17. p.559.

13) Morris.J.H & Sherman.J.D(1981), "Generalizability of an organizational commitment model," *Academy of Management Journal*, 24, pp512-526.

14) Vancouver, J. B. & Schmitt, .N. W (1991), "An exploratory examination of person-organization fit: organizational goal congruence," *Personnel Psychology*, 44, pp. 333-352.

15) 소희창 (1990), "조직 및 직무 관련변수와 직무만족간의 관계에 관한 연구," 고려대학교 경영대학원, p. 49.

영향을 미치고, 조직원의 조직풍토에 대한 지각이 직무만족과 조직몰입에 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다.

일반적으로 직무만족과 이직은 중간 정도의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그러나 이직을 설명할 때는 다른 변수들을 통제한 회귀분석을 사용하여야 체계적인 분석이 될 수 있다. 조직몰입과 이직과의 관계에 있어서 감정적 몰입과 지속적 몰입이 낮을수록 이직하기가 쉬운 것으로 나타났으며, 이들 가운데 감정적 몰입이 지속적 몰입보다 이직의도와 자발적 이직을 더 잘 예측하는 변수인 것으로 나타났다.<sup>16)</sup>

한편 직무만족이나 조직몰입 이외의 다른 변수들도 이직에 영향을 미치고 있다. 이직모델에서 이직의 중요 결정요인으로는 경제적 기회요인, 개인요인, 작업관련요인이 있는데 경제적 기회요인에는 지역적, 국가적 실업이 이직에 강한 영향을 미친다고 보았다.<sup>17)</sup> 실업율은 직무만족과 이직간의 조절변인으로서 직무만족과 이직은 실업율이 높을 때 상관관계가 높다고 보았으며 행동의도와 이직관계는 경제적 대안에 의해서 조절된다고 보았다.<sup>18)</sup> 퇴직면담자료를 분석한 결과 특이한 것으로는 남녀에 따라 퇴직사유에 뚜렷한 차이를 보이는 것으로 나타났는데, 남성들은 주로 임금, 근로조건, 장래성등 직무자체와 관련된 요인들과 관련이 있는 반면 여성의 이직은 직무자체보다는 직무외의 인간관계, 업무 부적응, 가사문제, 임신 및 출산등의 문제가 이직의 중요한 원인인 것으로 나타났다.<sup>19)</sup> 한편, 중증장애인의 경쟁고용에 영향을 미치는 변인들에 대한 경로분석 결과 복지수혜, 교육, 이동, 장애정도가 이직에 영향을 미친 것으로 나타났다.<sup>20)</sup>

16) Whitener, E.M & Walz, P.M(1993). "Exchange theory determinants of affective and continuance commitment and turnover," *Journal of Vournal Behavior*, Vo.42. No 1, pp265-281.

17) Muchinsky, P. M. & Morrow, P. C. (1980), "A multidisciplinary model of voluntary employee turnover," *Journal of Vocational Behavior*, 17, pp. 263-290.

18) Carsten, J. M & Spector, P. E.(1987), "Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A Meta-analytic test of the Muchinsky model," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, No.3, pp. 374-381.

19) 정재홍 (1994), "제조업 이직자의 개인적 특성에 관한 연구," 고려대학교 경영정보대학원, p. 48.

20) Poole, D. L. (1987), "Competitive employment of persons with severe physical disabilities: AMultivariate analysis," *Journal of Rehabilitation*, pp. 20-25.

### III. 연구설계, 조사방법 및 분석방법

#### 1. 연구설계

본 연구는 장애인근로자와 정상인근로자의 이직결정요인을 비교분석하는 것이다. 본 연구를 위한 기본 연구모형은 아래 <표 1>과 같다. 기본 연구모형은 기존의 연구와 필자의 연구의도를 바탕으로 <표 1>과 같이 체계화 하였다. 기본 모형은 장애인근로자와 정상인근로자 모두에게 같이 적용되어 양자간의 비교연구에 사용이 된다.

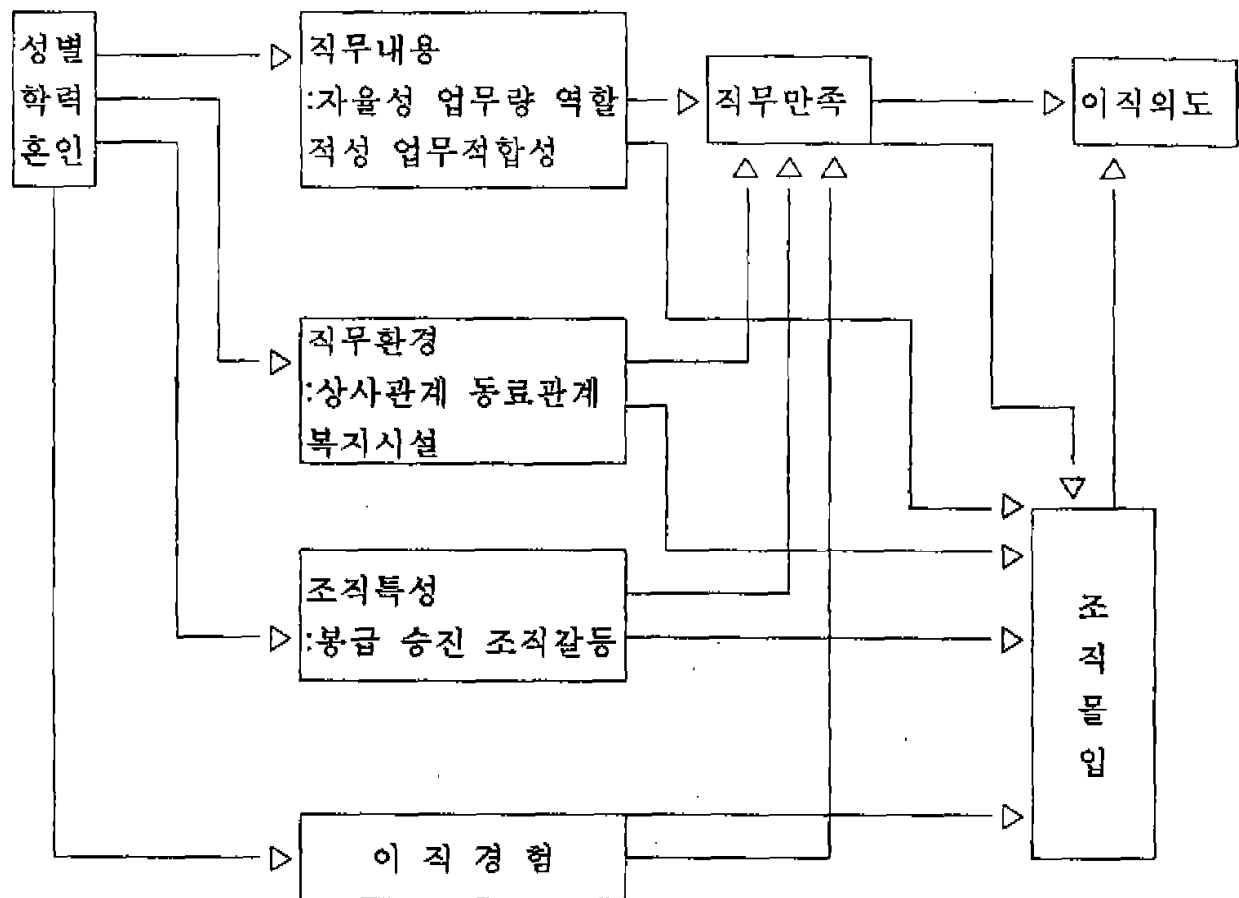
본 모형을 바탕으로 다음과 같은 연구가설이 설정되었다.<sup>21)</sup>

- 가설1) 사회경제적인 요인들은 직무내용에 대한 태도, 직무환경에 대한 태도, 조직 특성에 대한 태도, 이직경험에 의미있는 영향을 미친다.
- 가설2) 직무내용에 대한 태도, 직무환경에 대한 태도, 조직특성에 대한 태도 및 이직경험은 근로자의 직무만족에 대한 태도에 의미있는 영향을 미친다.
- 가설3) 직무내용, 직무환경, 조직특성은 근로자의 조직몰입에 의미있는 영향을 미친다.
- 가설4) 직무만족은 이직의도에 직접적으로 의미있는 영향을 미치며 동시에 조직몰입에 영향을 미친 후 간접적으로 이직의도에 영향을 미친다.
- 가설5) 조직몰입은 이직의도에 의미있는 영향을 미친다.
- 가설6) 장애인근로자와 정상인근로자 간의 이직결정요인에는 의미있는 차이가 있다.

본 연구에서 직무만족과 조직몰입등에 영향을 미치는 선행요인으로는 사회경제적 요인, 직무내용에 대한 태도, 직무환경에 대한 태도, 조직특성에 대한 태도, 이

21) 실업률과 같은 경제적 기회요인이 이직에 미치는 영향을 분석하기 위해선 10여년 간에 걸친 *time-series data*, 특히 *panel data*가 필요한 데 본 연구를 위한 자료는 *cross-section data*로서 경제적 기회요인이 미치는 영향을 분석할 수 없는 제한점이 있어 경제적 기회요인은 가설설정상에서 제외한다. 장애정도, 장애유형, 장애원인 등 장애요인들은 정상인에게는 결핍된 요인들이기 때문에 정상인과 이직요인을 대등하게 비교하기 위한 본 연구에선 가설설정상에 포함시키지 않았다. 이들 장애요인들이 장애인의 이직에 미치는 영향을 인과분석한 결과 지체장애인이 청각장애인보다 직무만족도가 높았으며, 조직몰입에는 의미있게 영향을 미치는 장애변수가 없었고, 이직의도는 지체장애인이 정신지체인보다 그리고 선천성장애인이 후천성 장애인보다 높았으나 장애정도는 의미있는 영향을 미치지 못하고 있다.

<표 1> 기본 연구모형



직경험 등을 사용하였다. 직무내용에 대한 태도는 자율성, 수행 업무량, 업무중요성, 역할 명료성 등으로 구성되며, 직무환경에 대한 태도는 동료작업자와의 상호작용, 감독자와의 상호작용, 근로자 복지시설 등으로 구성되고, 조직특성에 대한 태도는 임금수준, 승진정책이나 기회, 조직갈등 등이 포함된다.

## 2. 조사방법

### 1) 조사대상

본 연구에 사용된 표본은 전국적으로 장애인근로자를 1인 이상 고용하고 있는 사업체 4,984개를 모집단으로 하여 지역, 산업별, 규모별 순서로 층화하여 표본을 추출(stratified random sampling)하였다. 먼저 지역을 기준으로 서울, 부산 등 6개 대도시와 강원, 경기 등 9개 道의 15개 광역단위를 기준으로 전체 장애인 고용사업체 수에 비례해 표본 대상을 설정하고, 산업별 분류에 따라 제조업 사업체와 비제조업 사업체를 각각 절반씩 할당하였으며, 마지막으로 상시근로자가 300인 이상인 장애인의무고용 적용대상 사업체와 300인 미만인 비적용대상 사업체를 기준으로

&lt;표 2&gt; 지역별 조사대상

지 역	장애인고용 사업체 수	설문조사대상 사업체 수
서울	1,769(35.5%)	710(35.5%)
부산	302( 6.1%)	122( 6.1%)
대구	542(10.9%)	218(10.9%)
인천	297( 6.0%)	120( 6.0%)
광주	45( 0.9%)	18( 0.9%)
대전	55( 1.1%)	22( 1.1%)
강원	61( 1.2%)	24( 1.2%)
경기	675(13.5%)	270(13.5%)
경남	509(10.2%)	204(10.2%)
경북	230( 4.6%)	92( 4.6%)
전남	163( 3.3%)	66( 3.3%)
전북	44( 0.9%)	18( 0.9%)
충남	216( 4.3%)	86( 4.3%)
충북	62( 1.2%)	24( 1.2%)
제주	14( 0.3%)	6( 0.3%)
계	4,984(100%)	2,000(100%)

각각 반반씩 표본추출하였다. 지역별 분류에 따른 표본은 <표 2>와 같다. 조사대상 가운데 제조업은 998개 사업체이고 비제조업은 1,002개 사업체로 각각 거의 절반씩 선정되었으며 장애인의무고용 적용사업체와 비적용사업체가 각각 1000개 사업체가 조사대상으로 선정되었다. 표본의 응답률은 49.4%로서 모두 998명이 설문에 응하였으며 이 가운데 장애인근로자가 408명이었고 정상인근로자 458명이었다. 표본 가운데 장애인근로자의 경우 지체장애(78.8%)가 가장 많았으며 청각장애(7.9%), 시각장애(3.2%), 언어장애(3.2%) 순이었고, 장애등급이 4급인 장애인이 27.1%로 가장 많았으며 그밖에 6급(19.6%), 3급(18.3%)순으로 대부분 경증장애인이었다. 장애원인별로는 선천성 장애인이 26.7%로 나타났으며 그밖에 후천성 장애인은 질병(24.2%), 산업재해(13.7%)와 교통사고(15.5%) 등으로 나타났다.

## 2) 조사도구

본 연구를 위해 사용한 조사도구는 설문지이다. 설문지는 기존의 연구를 바탕으로 만들어졌으며 설문내용의 신뢰성을 확보하기 위해 100명을 대상으로 예비조사를 실시하였고 이에 따라 설문내용이 수정 보완되었다.

설문내용은 (1)개인특성 (2)조직특성 (3)직무만족 (4)조직몰입 (5)이직의도 문항등 68문항으로 구성되었으며 사회경제적 또는 인구통계학적 변수를 제외한 모든 문항은 Likert 형의 5점 평점척도를 채택하였다. 사업체에 본 연구의 취지와 목적을 설명하는 안내물, 장애인근로자와 일반근로자의 의견조사서, 반송용 봉투를 넣은



우편물을 발송하였으며 촉구전화를 하여 회수율을 높이도록 하였고 조사기간은 1995년 8월1일부터 8월 31일까지 실시하였다.

### 3) 통계분석방법.

본 연구를 위한 통계분석방법으로는 첫째, 표본의 특징과 분포를 파악하기 위한 단순통계방법(simple statistics)이 사용되었다. 둘째, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 어떠한 변수들이 어떻게 영향을 미치고 있는가 하는 인과관계를 분석하기 위해 다중회귀분석모델(multiple regression model)이 사용되었다. 여기서 변수간 높은 상관관계에서 파생되는 공중다선성문제(multi-collinearity)와 모델설정편견문제(specification bias)를 해결하기 위해 다양한 모델들이 비교 분석되었다. 셋째, 이직의도에 영향을 미치는 변수들의 직간접적인 영향을 분석하고 영향을 미치는 과정을 파악하기 위해 경로분석(path analysis)이 사용되었다. 이상의 분석결과들은 서로 분리되어 해석되는 것이 아니라 유기적으로 연결되어 해석하였으며 설정된 연구가설을 검증하는 도구로써 사용된다.

## IV. 장애인근로자-정상인근로자 특징 비교

장애인근로자와 정상인 근로자의 인구통계학적 및 직무관련 특징들을 <표3>과 같이 정리해 비교하였다. 표본들의 평균연령은 장애인의 경우 약 36세 이고 정상인의 경우 약 33세로서 장애인이 약간 높은 편이다. 장애인의 평균학력은 고졸을 약간 상회하는 수준인 반면 정상인은 전문대학졸업에 가까운 수준으로 정상인이 약간 높은 편이다. 혼인 상태는 양자간에 큰 차이가 없으며 장애인의 기혼율이 약간 높은 것은 장애인의 평균 연령이 높는데 기인한 것으로 추정된다. 장애인근로자의 근속기간은 6년4개월 정도이고 정상인근로자의 근속기간은 5년 2개월 정도로 장애인이 약간 길게 나타났는데 이는 장애인근로자의 평균연령이 높는데 기인한 것으로 보인다.

기본급 시간외 근무수당 각종 수당 및 상여금을 포함한 세금 공제전 월평균 소득은 장애인의 경우 826,300원인데 반해 정상인의 경우 855,500원으로 정상인이 약 3만원 가량 높은 편이다. 장애인의 평균연령과 평균근속기간이 더 많은 것을 고려해보면 장애인근로자가 정상인 근로자보다 소득에 있어 열등한 처우를 받고 있음을 알 수 있다. 자신의 능력과 근속년수 등을 고려해 볼 때 자신에게 적합한 임금의 어느 수준인가에 관해 장애인근로자의 경우 908,000원인데 반해 정상인근로자의 경우 941,100원으로 정상인의 기대임금이 약간 더 높은 편이었다.

<표 3> 장애인근로자-정상인근로자 특징 비교

변 수	장애인 근로자		정상인 근로자	
	평균	표준편차	평균	표준편차
연 령	35.92	9.25	32.62	8.31
학 력	3.35	1.19	3.96	1.01
혼 인	.66	.47	.62	.49
근 속 기 간	6.35	6.26	5.15	4.92
소 득	82.63	29.25	85.55	26.00
적 합 임 금	90.80	28.25	94.11	25.25
직 무 내 용	3.05	.69	2.90	.68
직 무 환 경	2.04	.76	2.13	.69
조 직 특 성	3.44	2.08	2.77	1.81
이 직 경 험	1.52	.50	1.58	.49
이 직 회 수	2.18	1.37	1.78	1.11
이 직 태 도	1.72	.45	1.59	.49
구 직 가 능 성	2.75	1.01	3.05	1.05
직 무 만 족	3.53	.82	3.33	.77
조 직 물 입	3.49	.89	3.28	.86
이직의도:조건부	2.98	1.19	3.17	1.15
이직의도:무조건	2.22	1.04	2.22	.94

직무내용에 대한 태도는 자율성, 업무량, 역할의 명료성, 업무적합성으로 구성된 다. 직무내용에 관한 태도를 비교하면 장애인근로자의 경우 전반적으로 직무내용에 관해 정상인 보다 약간 더 긍정적인 태도를 보이고 있다. 그러나 양자 모두 직무내용에 관해 큰 불만도 없지만 크게 만족하지도 않고 있는 것으로 나타났다.

직무환경에 대한 태도는 상사관계, 동료관계 그리고 복지시설로 구성된다. 직무환경에 대한 전반적인 태도도 양자가 모두 비슷하지만 장애인근로자가 약간 더 긍정적인 태도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 이러한 차이는 양자간에 직무환경에 대한 기대수준의 차이에서 나타나는 것으로 추정된다.

조직특성에 대한 태도는 봉급 승진체계 조직갈등으로 구성된다. 이와같은 조직특성에 관한 전반적인 태도에 있어서 장애인의 경우 다소 긍정적인 태도를 취하는 반면 정상인의 경우 다소 부정적인 태도를 취하고 있다.

이직관련 사항을 살펴보면 장애인근로자는 52%가 이직경험이 있는 반면 정상인 근로자는 58%가 이직경험을 갖고 있어 장애인의 이직경험률이 약간 더 낮은 것으로 나타났다. 그러나 이직한 횟수를 보면 장애인은 2회를 약간 상회하는 경우가 상대적으로 많은 반면 정상인은 2회에 약간 미치지 못하는 경우가 조금 더 많은

## 장애인근로자와 정상인근로자의 이직요인 비교연구

것으로 나타났다. 이직 자체에 관한 태도를 보면 장애인이 정상인보다 약간 더 부정적인 태도를 취하고 있으며 이직시 비슷한 수준의 다른 직장을 구할 수 있을 가능성에 대해서는 장애인근로자가 오히려 더 가능성이 있다고 생각하고 있다.

전반적으로 양자 모두 현재 다니고 있는 회사에 대해 어느 정도 만족하고 있는 것으로 나타났는데 상대적으로 장애인의 만족도가 약간 더 높은 것으로 나타났다. 현재의 회사가 포부를 갖고 최선을 다해 일할 수 있는 곳인가 하는 것에 관해서 장애인근로자가 약간 더 강한 조직몰입을 나타내고 있다. 현재 회사보다 더 나은 조건이 있다면 회사를 옮길 의도가 있는 지에 관해서 정상인근로자가 상대적으로 더 긍정적인 태도를 보이고 있으며 무조건 회사를 옮길 생각은 양자 모두 거의 없는 것으로 나타났다.

### V. 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 인과분석

#### 1. 직무만족에 관한 인과분석

직무만족이란, 개인이 직무나 직무경험을 평가한 후 느끼게 되는 유쾌한 또는 긍정적인 정서상태를 말한다. <표 4>는 정상인근로자의 직무만족에 어떠한 요인들

<표 4> 정상인근로자 직무만족에 관한 인과분석

종속 변수 : 직무만족							
독립변수	모델1	모델2	모델3	모델4	모델5	모델6	모델7
성별:1=남	.0773	.2937	.0809	.0804	.0595	.0653	.0666
연령	.0017	.0012	.0028	-.00009	-.0021	-.00006	-.0012
학력	-.0832*	-.0538	-.0758*	-.0829**	-.0541	-.0542	-.0560
혼인:1=기혼	-.0289	-.1597	-.1078	-.0762	.0806	.0052	-.0056
소득	.0959**	.0401	.0886**	.0753*	.0659	.0662	.0630
이직경험		-.0042					
직무내용			.1011***			.0710***	.0631***
직무환경				-.1181***			-.0298
조직특성					.1839***	.1504***	.1417***
절편	3.1***	3.1	1.9***	4.0***	2.7***	1.9***	2.3***
R square	.0243	.0258	.1603	.1199	.2149	.2757	.2801
F value	1.9432	.7373	12.3475	8.8111	17.7082	21.0468	18.7807

이 어떻게 영향을 미치는 가를 분석 정리한 표이다. 모델1은 사회경제적 요인들만이 직무만족에 미치는 영향을 나타내고 있다. 정상인근로자의 경우 학력이 높을수록 직무만족도는 낮았으며 소득이 높을수록 직무만족도는 높았다. 모델2는 사회·경제적인 변수들에 이직경험을 첨가한 경우인데 이직경험은 직무만족에 의미있는 영향을 미치지 못하고 있으며 모델적합성이 매우 떨어지고 있다. 모델3은 학력과 소득 및 통제된 다른 특징들이 같은 경우 직무내용이 좋을수록 직무만족도는 높음을 보여준다. 모델4는 학력 소득 기타 통제된 특징들이 같은 정상인 근로자들 가운데 직무환경이 열악한 곳에서 근무하는 근로자가 오히려 더 직무만족이 높음을 보여준다. 모델5에서 조직특성이 첨가된 이후로 학력과 소득은 더 이상 통제상 의미가 없는 변수로 변하였다. 즉 승진이나 보수체계가 공평하고 조직갈등이 적은 사업체의 근로자일수록 학력과 소득에 관계없이 직무만족도가 높다는 것을 보여준다. 모델6-7은 추가로 내생변수들이 2-3개 첨가된 경우이다. 모델8에서 보면 직무내용과 조직특성이 통제된 이후 직무환경은 직무만족에 의미있는 영향을 미치지 못하고 있다.

<표 5>는 장애인근로자의 직무만족에 어떠한 요인들이 어떻게 영향을 미치는 가를 분석 정리한 표이다. 모델1은 사회경제적 요인들만이 직무만족에 미치는 영향을 나타내고 있다. 정상인근로자 경우와 같이 소득이 높을수록 직무만족도는 높았으나 정상인근로자와는 달리 학력은 통제상 의미가 없다. 모델2에서는 정상인과 같이 이직경험은 직무만족에 의미있는 영향을 미치지 못하고 있다. 모델3은 통제된 다른 특징들이 같은 경우 직무내용이 좋을수록 직무만족도는 높음을 보여준다. 모델4는 통제된 특징들이 같은 장애인 근로자들 가운데 직무환경이 나쁜 곳에서 근

<표 5> 장애인근로자 직무만족에 관한 인과분석

독립변수	종속 변수 : 직무만족						
	모델1	모델2	모델3	모델4	모델5	모델6	모델7
성별:1=남	-.1495	-.0498	-.1696	-.1381	-.0877	-.0776	-.0775
연령	-.0040	-.00005	-.0091	-.0100	-.0065	-.0073	-.0073
학력	-.0214	-.0354	-.0323	-.0536	.0046	.0041	.0041
혼인:1=기혼	.0778	.0811	.1170	.1154	.0856	.0867	.0867
소득	.0859**	.0546	.0371	.0501	.0639*	.0329	.0329
이직경험		-.0683					
직무내용			.1129***			.0769***	.0769***
직무환경				-.0958***			-.00001
조직특성					.2104***	.1854***	.1853***
절편	3.4**		2.4***	4.4***	2.7***	2.0***	2.0***
R square	.0148	.0172	.1553	.0861	.2999	.3589	.3589
F value	1.1089	.4931	9.9328	5.1336	23.1360	25.8336	22.5344

**장애인근로자와 정상인근로자의 이직요인 비교연구**

무하는 근로자가 오히려 더 직무만족이 높음을 보여주고 있는데 이는 정상인 경우와 같다. 모델5는 정상인근로자와 달리 장애인근로자의 경우 소득이 의미있는 변수로 나타나 소득이 같은 경우 봉급이나 승진체계가 공평하고 조직갈등이 적은 사업체의 장애인근로자들일수록 직무만족이 높음을 보여준다. 모델 6-7에서는 정상인근로자의 경우와 별다른 차이를 찾아볼 수가 없다.

**2. 조직몰입에 관한 인과분석**

조직몰입이란 조직의 목표와 가치를 자신의 것으로 채택하고 직무에 깊이 관여하거나 조직에 애착을 갖는 것을 말한다. <표 6>은 정상인근로자의 조직몰입에 어떠한 변수들이 어떻게 영향을 미치는가를 분석 정리한 표이다. 모델1은 정상인근로자의 경우 다른 특징들이 같은 경우 직무만족도가 높을수록 조직에 더욱 몰입하

**<표 6> 정상인근로자 조직몰입에 관한 인과분석**

종속 변수 : 조직 몰 입							
독립변수	모델1	모델2	모델3	모델4	모델5	모델6	모델7
성별:1=남	.1158	.3029	.1231	.1225	.1147	.1210	.1235
연령	-.0046	-.0025	-.0039	-.0062	-.0061	-.0053	-.0062
학력	-.0251	-.0341	-.0273	-.0299	-.0198	-.0224	-.0255
혼인:1=기혼	-.0845	-.1390	-.1262	-.1157	-.0391	-.0813	-.0969
소득	-.0010	-.0514	-.0069	-.0170	-.0148	-.0114	-.0155
이직경험		.0214					
직무내용			.0507***			-.0433***	.0325**
직무환경				-.0737***			-.0429**
조직특성					.0807***	.0689***	.0577***
직무만족	.7022***		.6322***	.6412***	.6162***	.5689***	.5603***
절편	1.1***		.8***	1.9***	.7***	.9***	1.4***
R square	.3807		.3807	.4065	.4034	.4194	.4265
F value	39.6593		37.2886	37.7831	37.2880	34.7741	31.7346

게 된다. 모델2는 이직경험이 추가된 경우이다. 이직경험은 조직몰입에 의미있는 영향을 미치지 못하고 있으며 모델적합성도 부적절하다. 모델3은 직무내용이 좋을수록, 직무만족이 높을수록 조직몰입도가 높음을 보여준다. 모델4에선 직무만족도가 같은 경우 직무환경이 나쁜 사업체의 근로자가 오히려 더 조직몰입 정도가 높음을 보여준다. 모델5는 조직특성과 직무만족이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 보여준다. 모델6-7에서 변수들이 추가로 첨가된 이후 별 다른 변화를 보이지 않고 있다. 직무내용, 직무환경, 조직특성, 직무만족 등 내생변수들은 변수의 가감에도 일관성있게 조직몰입에 의미있는 영향을 미치고 있다.

<표 7> 장애인근로자 조직몰입에 관한 인과분석

종속 변수 : 조직몰입							
독립변수	모델1	모델2	모델3	모델4	모델5	모델6	모델7
성별:1=남	-.0465	-.0147	-.0067	.6944	.0186	.0192	.0324
연령	-.0016	-.0012	-.0056	.0200	-.0054	-.0057	-.0062
학력	.0088	-.0385	-.0081	-.0174	.0064	.0063	-.00002
혼인:1=기혼	-.0906	-.0629	-.0749	-.0761	-.0781	-.0765	-.0766
소득	.0480	.0857	.0442	.0353	.0524	.0464	.0395
이직경험		-.0248					
직무내용			.0221			.0177	.0104
직무환경				-.0510***			-.0290*
조직특성					.0961***	.0944***	.0858***
직무만족	.730***		.7037***	.6944***	.6002***	.5807***	.5806***
절편	.8***	3.37	.8***	1.5***	1.0***	.9***	1.2***
R square	.4725	.0107	.4782	.4895	.5101	.5126	.5167
F value	54.6502	.3085	42.1597	44.1160	47.9101	42.2046	38.0269

<표 7>은 장애인근로자의 조직몰입에 어떠한 변수들이 어떻게 영향을 미치는가를 분석 정리한 표이다. 모델1은 장애인근로자도 정상인근로자와 같이 직무만족도가 높을수록 조직에 더욱 몰입하게 됨을 보여준다. 모델2는 정상인근로자와 같이 장애인근로자에게도 이직경험은 조직몰입에 의미있는 영향을 미치지 못함을 보여주고 있다. 모델3에서는 정상인근로자의 경우와는 달리 직무내용은 통계상 의미가 없는 변수로 나타났고 다만 직무만족만이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 모델4에선 직무만족도가 같은 경우 직무환경이 나쁜 사업체의 근로자가 오히려 더 조직몰입 정도가 높음을 보여준다는 사실은 정상인근로자의 경우와 같다. 모델5는 조직특성과 직무만족이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 보여주는 점도 정상인근로자의 경우와 같다. 모델6-7에서 변수들이 추가로 첨가된 이후 정상인근로자와 별다른 차이를 보이지 않지만 다만 직무내용은 정상인근로자와 달리 의미가 없는 변수로 남아있다. 그러나 직무내용, 직무환경, 조직특성, 직무만족 등 내생변수들은 변수의 가감에도 일관성있게 조직몰입에 의미있는 영향을 미치고 있음은 정상인 경우와 같다.

### 3. 이직의도에 관한 인과분석

<표 8>은 정상인근로자의 이직의도에 어떠한 변수들이 어떻게 영향을 미치는가를 분석해 정리한 표이다. 먼저 사회경제적 요인만이 고려된 모델1의 경우 소득은 이직의도에 부정적인 영향을 나타내 소득이 높을수록 정상인근로자가 이직하려는 의도는 작은 것으로 나타났다. 모델2에서 이직경험은 이직의도에 의미있는 영

<표 8> 정상인근로자 이직의도에 관한 인과분석

독립변수	종속 변수 : 정 상 인 이 직 의 도						
	모델1	모델2	모델3	모델4	모델5	모델6	모델7
성별:1=남	.1742	-.1011	.2162	.2116	.2212	.2151	.2097
연령	.0036	-.0189	.0036	.0055	.0051	.0048	.0060
학력	.0180	-.0869	-.0212	-.0172	-.0268	-.0248	-.0201
혼인:1=기혼	.0202	-.0134	.0199	.0295	-.0353	-.0145	.0071
소득	-.1190**	.1207	-.0767	-.0681	-.0713	-.0728	-.0671
이직경험		.0688					
직무내용			-.0260			-.0210	-.0076
직무환경				-.069***			.0564**
조직특성					-.0615**	-.056**	-.0433
직무만족			-.346***	-.339***	-.323***	-.333***	-.306***
조직몰입			-.1121*	-.0915	-.1030	-.0899	-.0738
절편	2.3***	3.9***	4.1***	3.1***	3.8***	4.0***	3.3***
R square	.0120	.0313	.1604	.1741	.1663	.1694	.1795
F value	.9352	.7661	9.1000	10.0399	9.5027	8.6129	8.2966

영향을 미치지 못하고 있다. 모델3에서 모델7까지는 사회경제적 요인들 이외에 직무내용 직무환경 조직특성 직무만족 조직몰입 변수를 선택적으로 첨가한 모델이다. 모델4에서는 이 가운데 직무만족과 조직몰입은 통계상 의미있게 부정적인 영향을 미치고 있다. 여기서 특징적인 것인 이들 변수가 첨가된 이후 소득변수가 더 이상 의미있는 변수가 되지 못하고 있다. 이러한 변화는 정상인근로자의 경우 직무에 만족하고 조직에 몰입되게 되면 소득이 적더라도 이직을 쉽게 하지 않는다는 것을 의미한다. 모델4-7을 비교하면 모델3에서와 같이 직무환경이나 조직특성 및 직무만족이 개선되거나 충족이 되면 소득이 적거나 조직에 몰입되지 않더라도 이직하려는 의도는 줄어들게 된다는 것을 알 수가 있다. 여기서 일관성 있게 영향을 주는 변수는 직무만족으로 직무만족이 이루어지면 사회경제적 요인이나 다른 내생 변수들은 더 이상 이직의도에 의미있는 영향을 주지 못하게 된다.

<표 9>는 장애인근로자의 이직의도에 어떠한 변수들이 어떻게 영향을 미치는가를 분석해 정리한 표이다. 먼저 사회경제적 요인만이 고려된 모델1의 경우 연령과 소득은 이직의도에 부정적인 영향을 미치고 있다. 즉 연령이 많을수록, 그리고 소득이 많을수록 장애인근로자는 이직하려고 하지 않는 것으로 나타났다. 정상인근로자의 경우와 달리 연령이 의미있는 변수로 나타나 있다. 모델2에서 정상인근로자의 경우와는 달리 장애인근로자의 경우 이직경험이 이직의도에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 즉 성별, 연령, 혼인 및 소득이 같은 장애인근로자의 경우 이직경험이 많을수록 이직의도는 강한 것으로 나타났다. 모델3은 사회경제적 변수들보다 직무내용 직무만족 조직몰입 변수들이 첨가된 경우이다. 여기서는 연령 소득 직무

내용 직무만족 및 조직몰입이 이직의도에 통계상 의미있게 부정적인 영향을 미치고 있다. 즉 연령이 많을수록, 소득이 많을수록, 직무내용에 긍정적 태도를 취할수록, 직무에 더 만족할수록 그리고 조직에 더 몰입할수록 장애인근로자가 이직하려는 의도는 적은 것으로 나타났다. 정상인근로자의 경우 조직만족 이나 조직몰입이 이루어지는 경우 소득의 많고 적음은 더 이상 의미있게 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난 반면 장애인근로자의 경우 직무만족이나 조직몰입이 같은 수준에서 이루어져 있더라도 소득과 연령은 여전히 이직 여부를 결정하는데 중요한 영향을 미치는 요인으로 남아있다. 또한 정상인근로자의 경우 업무량 역할 업무적합성과 같은 직무내용은 이직의도에 영향을 미치지 못하였는데 반해 장애인근로자의 경우 직무내용은 일관성 있게 조직의도에 부정적인 영향을 미치고 있다.

모델 4-7은 사회경제적 변수들에다 직무내용 직무환경 조직특성 직무만족 조직몰입과 같은 변수들이 선택적으로 첨가된 경우이다. 이 경우에도 연령 소득 직무내용 직무환경 직무만족이 일관성있게 장애인근로자의 이직의도에 의미있는 영향을 미치고 있다. 정상인근로자와는 달리 연령 소득 직무내용이 일관성 있게 이직의도에 의미있는 영향을 주고 있어 다른 특성들이 같은 수준으로 개선되었거나 충족되었다 하더라도 소득이 적거나 상사나 동료의 편견이 심해질 경우 장애인근로자는 이직하려고 한다는 것이다.

<표 9> 장애인 이직의도에 관한 인과분석

독립변수	종속변수: 장애인 이직의도						
	모델1	모델2	모델2	모델3	모델4	모델6	모델7
성별:1=남	.0769	.5894*	.0718	-.0673	-.0736	.0174	-.0204
연령	-.012*	-.012**	-.017**	-.012*	-.014**	-.018***	-.016**
학력	.0162	.1059	-.0151	.0113	-.0062	-.0197	-.0060
혼인:1=기혼	.1062	.4075*	.1185	.1440	.1352	.1455	.1549
소득	-.257***	-.259***	-.192***	-.174***	-.201***	-.188***	-.174***
이직경험		.1384**					
직무내용			-.048***			-.054***	-.042**
직무환경				.0585***			.0453*
조직특성					-.0342	-.0280	-.0136
직무만족			-.233***	-.293***	-.302***	-.239***	-.315***
조직몰입			-.201***	-.160**	-.152**	-.149*	-.120
절편	3.5***	3.351***	5.6***	4.5***	5.3***	5.7***	5.1***
R square	.0880	.0972	.2508	.2265	.2195	.2512	.2514
F value	7.1837	3.0524	14.3149	12.9250	12.0251	12.076	10.6504

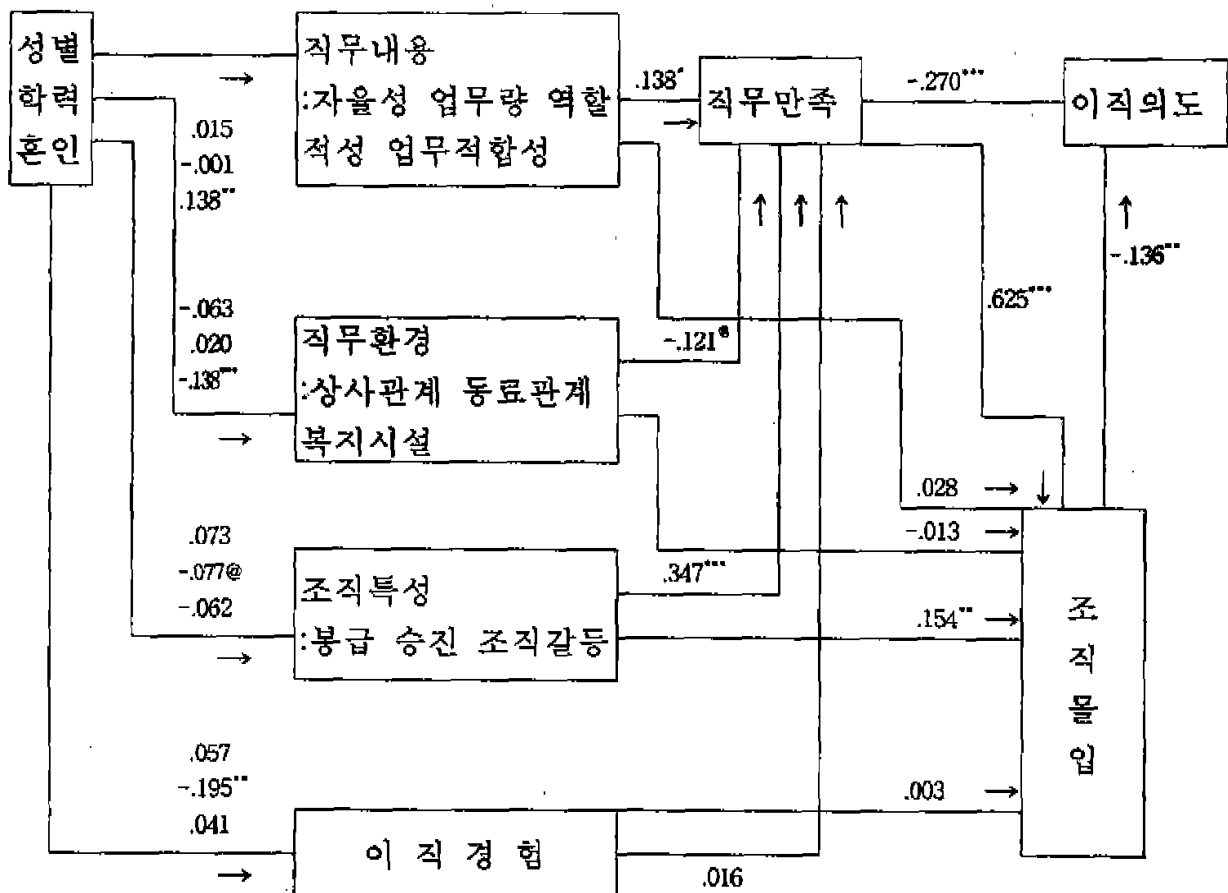


### VI. 이직의도 경로분석

<표 10>과 <표 11>은 설정된 기본모델에 따라 장애인과 정상인의 다양한 요인들이 이직의도에 미치는 영향을 보여주는 경로분석표이다. 인구통계학적 요인은 성별(1=남성) 학력 혼란으로 구성되어 있고, 직무내용은 자율성 업무량 역할 적성 업무적합성으로 구성되어 있으며, 직무환경은 상사관계 동료관계 복지시설로 구성되어 있고, 조직특성은 봉급 승진 조직갈등으로 구성되어 있다. 이직 경험은 이직 횟수를 의미하고, 직무만족은 전반적인 직무만족을 의미하며, 조직몰입은 직장 업무에 최선을 다해 일할 수 있는지 여부를 의미하며, 이직의도는 조건부 이직의도와 무조건부 이직의도로 구분된다.

#### 1. 정상인근로자 이직의도 경로분석

<표 10> 정상인 근로자 이직의도 경로분석



주: 유의도 수준: \*\*\*( $p < 0.01$ ), \*\*( $p < 0.05$ ), \*( $p < 0.10$ ), @( $0.15$ ).

<표 10>에서 분석된 정상인근로자의 경우 첫째, 인구통계학적 요인-직무내용-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로(경로1)상에 나타나는 인과관계를 분석하면 성이 남성인 것이 그리고 기혼자인 것이 직무내용에 관한 태도에 긍정적인 영향을 미치는 반면 학력은 부정적인 영향을 미치고 있다. 직무내용에 대한 태도는 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 직무만족은 조직몰입에는 긍정적인 영향을 미치나 이직의도에는 부정적인 영향을 미치고 있다. 조직몰입은 이직의도에 부정적인 영향을 미치고 있다. 경로1상 나타나는 변수들 가운데 인구통계학적인 외생변수를 제외하고 내생변수인 직무내용이 이직의도에 미치는 총효과를 산출하면 다음과 같다:

$$T = (.138)(-.270) + (.138)(.625)(-.136) + (.028)(-.136) = -.052798$$

둘째, 인구통계학적 요인-직무환경-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로(경로2)상에 나타나는 인과관계를 분석하면 성이 남성인 것이 그리고 기혼자인 것이 직무환경에 부정적인 영향을 미치는 반면 학력은 긍정적인 영향을 미치고 있다. 직무환경은 직무만족과 조직몰입에 부정적인 영향을 미치고 있다. 직무만족 이하 단계는 경로1과 같다. 경로2상에서 직무환경이 이직의도에 미치는 총효과를 산출하면 다음과 같다:

$$T = (-.121)(-.270) + (-.121)(.625)(-.136) + (-.013)(-.136) = -.044723$$

셋째, 인구통계학적 요인-조직특성-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로(경로3)상에 나타나는 인과관계를 분석하면 성이 남성인 것이 조직특성에 관한 태도에 긍정적인 영향을 미치는 반면 학력과 기혼자인 것은 부정적인 영향을 미치고 있다. 조직특성은 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 직무만족 이하 단계는 경로1과 같다. 경로3상에서 조직특성이 이직의도에 미치는 총효과를 산출하면 다음과 같다:

$$T = (.347)(-.270) + (.347)(.625)(-.136) + (.154)(-.136) = -.144129$$

넷째, 인구통계학적 요인-이직경험-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로(경로4)상에 나타나는 인과관계를 분석하면 성이 남성인 것이 그리고 기혼자인 것이 이직빈도에 긍정적인 영향을 미치는 반면 학력은 부정적인 영향을 미치고 있다. 이직경험은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있으나 통계상 의미는 없다. 직무만족 이하의 경로는 경로1과 같다. 이직경험이 이직의도에 미치는 총효과를 산출하면 다

음과 같다.

$$T=(.016)(-.270) + (.016)(.625)(-.136)=-.00568$$

종합적으로 분석하면 정상인근로자의 경우 직무내용에 관한 만족도가 클수록, 직무환경에 관한 만족도가 작을수록, 조직특성적 요인에 관한 만족도가 클수록, 이직경험이 많을수록 이직의도는 낮은 것으로 나타났다. 0.10 유의도 수준에서 통계상 의미있는 직간접적인 내생경로는 직무내용-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로와 조직특성-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로인데 이 가운데 이직의도를 더 효과적으로 방지하는 경로는 후자이다. 따라서 봉급 및 승진체계, 조직갈등에서 파생되는 문제점을 해결해주는 인사정책이 이직의도를 경감시키는데 상대적으로 더 효과적임을 보여준다.

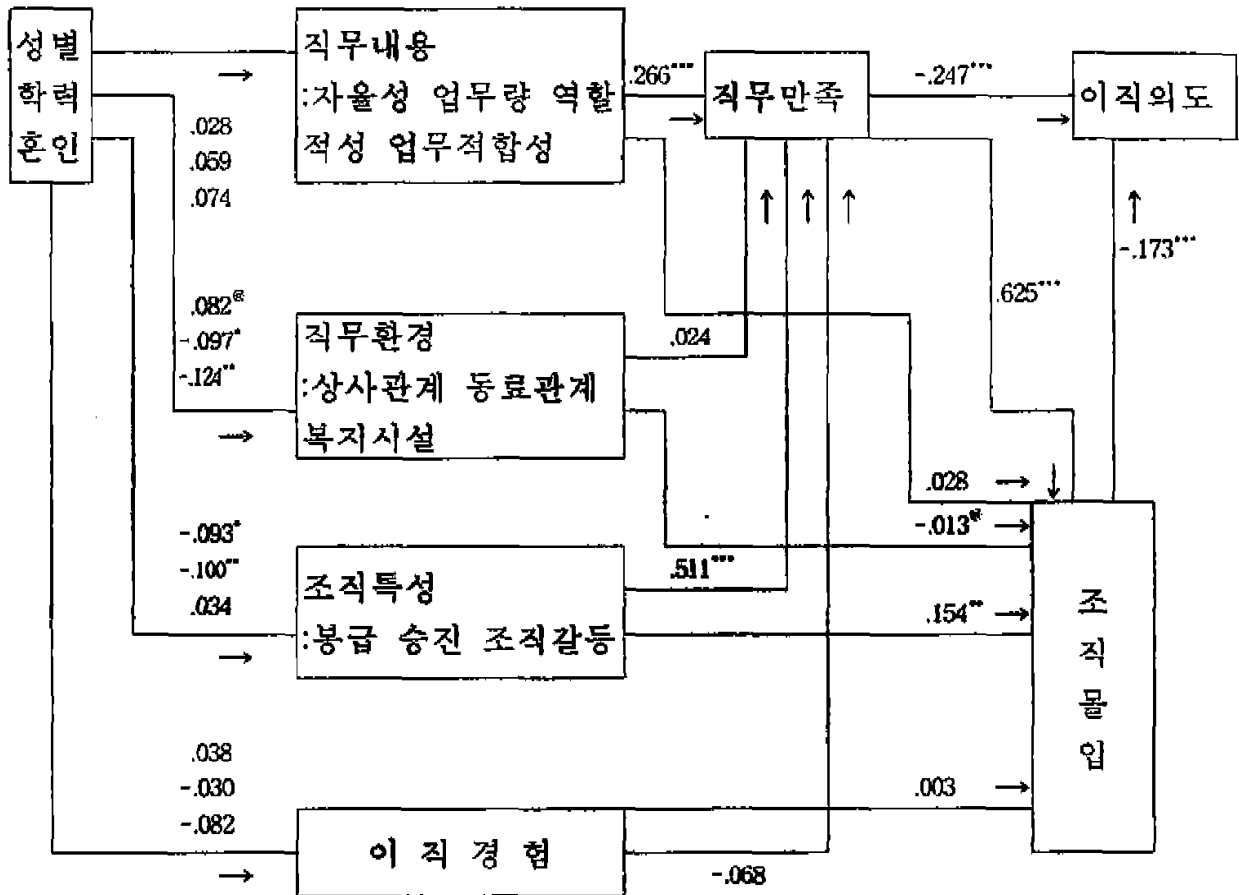
## 2. 장애인근로자 이직의도 경로분석

<표 11>은 장애인근로자의 이직의도를 경로분석한 표이다. 장애인근로자의 경우, 첫째, 인구통계학적 요인-직무내용-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로(경로5)상에 나타나는 인과관계를 분석하면 성이 남성인 것이, 학력이 높은 것이 그리고 기혼자인 것이 직무내용에 관한 태도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 정상인근로자의 경우 학력이, 통계상 의미는 부족하지만, 부정적인 영향을 미치고 있는 것과 차이가 있다. 직무내용에 관한 태도는 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 직무만족은 조직몰입에는 긍정적인 영향을 미치나 이직의도에는 부정적인 영향을 미치고 있다. 조직몰입은 이직의도에 부정적인 영향을 미치고 있다. 직무내용 이하의 경로상 특징들은 정상인근로자의 경우와 큰 차이가 없다. 경로5상에서 직무내용이 이직의도에 미치는 총효과를 산출하면 다음과 같다:

$$T=(.266)(-.247) + (.266)(.625)(-.173) + (.028)(-.173)=-.0379252$$

둘째, 인구통계학적 요인-직무환경-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로(경로6)상에 나타나는 인과관계를 분석하면 성이 남성인 것이 직무환경에 긍정적인 영향을 미치는 반면 학력이 높은 것이 그리고 기혼자인 것이 직무환경에 부정적인 영향을 미치고 있다. 직무환경은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 반면 조직몰입에는 부정적인 영향을 미치고 있다. 직무만족 이하 단계는 경로5와 같다. 장애인근로자의 경우 정상인 근로자와는 달리 외생변수 가운데 성이 남성인 것이 인적 물적 직

<표 11> 장애인근로자 이직의도 경로분석



주: 유의도 수준:\*\*\*(p<0.01), \*\*(p<0.05), \*(p<0.10), @(0.15).

무환경에 긍정적인 영향을 미치는 반면 학력이 높은 것은 직무환경에 부정적인 영향을 미치게 된다. 정상인근로자와 의미있는 차이는 내생변수 가운데 직무환경이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있어 이직의도를 줄이는 요인으로 작용하나 통계상 의미는 부족하다. 경로6상에서 직무환경이 이직의도에 미치는 총효과를 산출하면 다음과 같다:

$$T = (.024)(-.247) + (.024)(.625)(-.173) + (-.013)(-.173) = -.006274$$

셋째, 인구통계학적 요인-조직특성-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로(경로7)상에 나타나는 인과관계를 분석하면 성이 남성인 것이 그리고 학력이 높은 것이 조직특성에 관한 태도에 부정적인 영향을 미치는 반면 기혼자인 것은 긍정적인 영향을 미치고 있다. 조직특성은 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 직무만족 이하 단계는 경로5와 같다. 정상인근로자와는 달리 장애인근로자의 경우 외생적 요인 가운데 성이 남성인 것이 조직특성에 부정적인 영향을 미치는 반면 기혼자인 것은 긍정적인 영향을 미치고 있다. 경로7상에서 조직특성이 이직의도에

## 장애인근로자와 정상인근로자의 이직요인 비교연구

미치는 총효과를 산출하면 다음과 같다:

$$T=(.511)(-.247) + (.511)(.625)(-.173) + (.154)(-.173)=-.2081108$$

넷째, 인구통계학적 요인-이직경험-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로(경로8)상에 나타나는 인과관계를 분석하면 성이 남성인 것이 이직빈도에 긍정적인 영향을 미치는 반면 학력이 높은 것이 그리고 기혼자인 것이 이직빈도에 부정적인 영향을 미치고 있다. 이직경험은 직무만족에 부정적인 영향을 미치고 있으나 통계상 의미는 없다. 직무만족 이하의 경로는 경로5와 같다. 정상인근로자와는 달리 이직경험이 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 장애인근로자의 경우 정상인과 달리 만족할 만 하거나 자신의 발전의 계기가 되는 새로운 직장을 얻는 것은 매우 어렵다는 것을 반증해주고 있다. 이직경험이 이직의도에 미치는 총효과를 산출하면 다음과 같다.

$$T=(-.068)(-.247) + (-.068)(.625)(-.173)=-.0241485$$

종합적으로 분석하면, 장애인근로자의 경우, 직무내용에 관한 만족도가 클수록, 직무환경에 관한 만족도가 클수록, 조직특성적 요인에 관한 만족도가 클수록, 이직경험이 많을수록 이직의도는 낮은 것으로 나타났다. 0.10 유의도 수준에서 통계상 의미있는 직간접적인 내생경로는 직무내용-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로와 조직특성-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로인데 이 가운데 이직의도를 더 효과적으로 방지하는 경로는 후자이다. 따라서 봉급 및 승진체계, 조직갈등에서 파생되는 문제점을 개선하는 인사정책이 이직의도를 경감시키는데 상대적으로 더 효과적인 점은 정상인 경우와 같다. 그러나 정상인근로자와 비교해볼 때 장애인근로자는 봉급이나 승진체계, 조직내 갈등 등 조직 내부의 특징들이 이들의 이직의도를 줄이는 그 영향의 크기가 정상인근로자보다 더 큰 것으로 나타났다. 따라서 이같은 조직특성의 긍정적 변화는 장애인근로자의 이직의도를 줄이는데 긍정적인 효과를 나타낼 수 있다.

## VII. 가설검증

단순통계분석, 회귀분석, 경로분석 등을 통해 분석한 결과 본 연구를 위한 가설은 다음과 같이 수용되거나 기각된다:

첫째, 정상인근로자의 경우 혼인여부가 직무내용과 직무환경에 대한 태도에 의

미있는 영향을 미치고 학력이 조직특성과 이직경험에 의미있는 영향을 미치는 것으로 나타남으로 사회경제적인 요인들이 직무내용에 대한 태도, 직무환경에 대한 태도, 조직특성에 대한 태도, 이직경험에 의미있는 영향을 미친다는 가설은 부분적으로 수용된다. 반면 장애인근로자의 경우 정상인근로자와는 달리 사회경제적인 요인은 직무내용과 이직경험에는 의미있는 영향을 미치지 못하고 있어 사회경제적인 요인이 직무내용과 이직경험에 영향을 미친다는 가설은 기각된다.

둘째, 정상인근로자의 경우 직무내용에 대한 태도, 직무환경에 대한 태도, 조직특성에 대한 태도가 직무만족에 의미있는 영향(0.15 유의도수준)을 미치는 이들 변수가 직무만족에 영향을 미친다는 가설은 수용된다. 반면 이직경험은 의미있는 영향을 미치지 못하고 있어 이직경험이 직무만족에 영향을 미친다는 가설은 기각된다. 장애인근로자의 경우 정상인근로자와 같이 직무내용에 대한 태도와 조직특성에 대한 태도가 영향을 미친다는 가설은 수용되고 이직경험이 영향을 미친다는 가설은 기각되는 반면 정상인근로자와는 달리 조직환경에 대한 태도가 영향을 미친다는 가설은 기각된다.

셋째, 정상인근로자의 경우 직무내용에 대한 태도, 직무환경에 대한 태도, 이직경험이 조직몰입에 의미있는 영향을 미치지 못하고 있어 이들 변수가 조직몰입에 영향을 미친다는 가설은 기각된다. 반면 조직특성은 조직몰입에 의미있는 영향을 미치고 있어 조직특성이 조직몰입에 영향을 미친다는 가설은 수용이 된다. 장애인근로자의 경우 정상인근로자의 경우와 대부분 같으나 정상인근로자의 경우와 달리 직무환경이 조직몰입에 의미있는 영향을 미치고 있어 직무환경이 조직몰입에 영향을 미친다는 가설은 수용된다.

넷째, 정상인근로자와 장애인근로자 모두 직무만족은 이직의도에 직접적으로 의미있는 영향을 미치고 있으며 동시에 조직몰입을 경유해 간접적으로 의미있는 영향을 미치고 있어 직무만족이 이직의도에 조직몰입을 경유해 직간접적으로 영향을 미친다는 가설은 수용된다.

다섯째, 정상인근로자와 장애인근로자 모두 조직몰입이 이직의도에 의미있는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 조직몰입이 이직의도에 의미있는 영향을 미친다는 가설은 수용된다.

여섯째, 이상에서 살펴본 바와 같이 직간접적인 장애인근로자의 이직결정요인은 정상인근로자의 이직결정요인과 일부 같은 점도 있고 다른 점도 있어 장애인근로자와 정상인근로자 간의 이직결정요인에 의미있는 차이가 있다는 가설은 부분적으로 수용된다.

## VII. 결론 및 정책적 제언

### 1. 결 론

본 연구의 목적은 장애인 근로자들의 고용안정을 통한 경제적 자립과 사회통합, 즉, 탈빈곤과 탈소외화라는 목표를 달성하기 위한 정책대안을 마련하기 위해 장애인근로자와 정상인근로자간의 이직요인들을 실증비교분석함으로써 양자간에 공통점과 차이점을 분석하고 이러한 분석을 기초로 장애인근로자의 직장적응과 고용안정을 위한 적합한 개입방법과 정책대안들을 개발해 제시해주는 것이다.

첫째, 장애인근로자와 정상인근로자의 특징을 비교하면 장애인근로자가 정상인근로자보다 근속년수와 연령이 많은데도 정상인 보다 기대임금이 낮고 기대임금과 실질임금간의 차, 즉 임금에 대한 불만수준이 낮게 나타났는데 이는 장애인근로자 스스로가 자신의 장애를 수용하고 이에 따른 기관열등감에 기초해 기대임금수준을 책정했을 것으로 추정되지만 양자간의 절대액수의 차이는 비교적 적은 편이다. 직무내용에 관한 장애인근로자와 정상인근로자의 태도를 비교하면 장애인근로자가 전반적으로 직무내용에 관해 정상인 보다 약간 더 긍정적인 태도를 보이고 있으며, 직무환경에 대한 태도의 경우 양자가 비슷하지만 장애인근로자가 약간 더 긍정적인 태도를 보이고 있고, 조직특성에 관한 태도는 장애인의 경우 다소 긍정적인 태도를 취하는 반면 정상인의 경우 다소 부정적인 태도를 취하고 있다. 장애인근로자가 정상인근로자보다 다소 높은 직무만족과 조직몰입을 나타내고 있으며 이직의도는 다소 낮은 것으로 나타났다.

둘째, 장애인근로자와 정상인근로자의 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 관한 인과분석 결과에 따르면 직무만족의 경우, 정상인근로자 경우와 같이 장애인근로자도 소득이 높을수록 직무만족도는 높았으나 정상인근로자와는 달리 학력은 통계상 큰 의미가 없다. 직무내용이 좋을수록 직무만족도가 높고 직무환경이 나쁜 곳에서 근무하는 근로자가 오히려 더 직무만족이 높음을 보여주고 있는 점은 정상인근로자의 경우와 같다. 조직몰입의 경우, 장애인근로자도 정상인근로자와 같이 직무만족도가 높을수록 조직에 더욱 몰입하게 됨을 보여준다. 그러나 정상인근로자의 경우와는 달리 직무내용은 통계상 의미가 없는 변수로 나타나 업무의 자율성 업무량 업무적합성 역할에 대한 적성 등은 장애인근로자의 조직몰입에 의미있는 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

이직의도의 경우, 장애인근로자도 정상인근로자와 같이 소득이 적을수록 이직의도가 큰 반면 정상인 근로자와는 달리 연령이 많을수록 이직의도는 적은 것으로 나타났다. 정상인근로자의 경우 조직만족이나 조직몰입이 이루어지는 경우 소득의

많고 적응은 더 이상 의미있게 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난 반면 장애인 근로자의 경우 직무만족이나 조직몰입이 같은 수준에서 이루어져 있더라도 소득과 연령은 여전히 이직 여부를 결정하는데 중요한 영향을 미치는 요인으로 남아있다. 또한 정상인근로자의 경우 업무량 역할 업무적합성과 같은 직무내용은 이직의도에 영향을 미치지 못하였는데 반해 장애인근로자의 경우 직무내용은 일관성 있게 이직의도에 부정적인 영향을 미치고 있다. 따라서 다른 특성들이 같은 수준으로 개선되었거나 충족되었다 하더라도 소득이 적거나 상사나 동료의 편견이 심해질 경우 장애인근로자는 이직하려고 한다는 것이다.

셋째, 경로분석 결과에 따르면, 정상인근로자의 경우, 통계상 의미있는 직간접적인 내생경로는 직무내용-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로와 조직특성-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로인데 이 가운데 이직의도를 경감시키는 효과가 더 큰 경로는 조직특성-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로이다. 따라서 봉급 및 승진체계, 조직갈등에서 파생되는 문제점을 개선하는 인사정책이 이직의도를 경감시키는데 있어서 상대적으로 더 효과적임을 보여준다.

장애인근로자의 경우, 통계상 의미있는 직간접적인 내생경로는 직무내용-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로와 조직특성-직무만족-(조직몰입)-이직의도 경로인데 이 가운데 이직의도를 더 효과적으로 방지하는 경로는 후자이다. 따라서 봉급 및 승진체계, 조직갈등에서 파생되는 문제점을 개선하는 인사정책이 장애인근로자의 이직의도를 경감시키는데 상대적으로 더 효과적인 점은 정상인 경우와 같다. 그러나 정상인근로자와 비교해볼 때 장애인근로자는 봉급이나 승진체계, 조직내 갈등 등 조직 내부의 특징들이 이들의 이직의도를 줄이는 그 영향의 크기가 정상인근로자보다 더 큰 것으로 나타났다. 따라서 이같은 조직특성의 긍정적 변화는 장애인근로자의 이직의도를 줄이는데 더 긍정적인 효과를 나타낼 수 있다.

결론적으로 이상의 분석을 토대로 가설을 검증하면 사회경제적 요인들은 직무내용 직무환경 조직특성 이직경험에 직접적인 영향을 미친다. 직무내용과 조직특성은 장애인근로자와 정상인근로자 모두의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다. 반면에 직무환경은 다른 특징들이 같은 경우 직무만족에 부정적인 영향을 미친다. 직무만족은 이직의도에 직접적으로 부정적인 영향을 미치고 동시에 조직몰입에 영향을 미친 후 간접적으로 이직의도에 부정적인 영향을 미친다. 장애인근로자와 정상인근로자간의 이직결정요인에는 차이점과 공통점이 공존하고 있다.

## 2. 정책적 제언

분석을 토대로 장애인고용안정을 위한 정책적 대안은 외생변수를 변화시키기



위한 거시정책보다는 내생변수를 변화시키기 위한 미시정책을 중심으로 정상인근로자와의 비교적 관점에서 다음과 같이 제시한다:

첫째, 장애인의 경우 직무만족에 큰 영향을 미치는 조직특성에 대한 태도에 학력이 정상인근로자보다 상대적으로 더 강한 부정적인 영향을 미치고 있으므로 현재 정부가 추진하고 있는 장애인고학력추진정책은 장애인고용안정에 간접적으로 부정적인 영향을 미칠 수도 있다. 따라서 장애인고학력취득을 지향하는 정책보다는 사업체에서 필요한 기능교육을 중점적으로 실시하고 이와 함께 인성교육 및 사회적응훈련을 실시하는 사회교육제도가 오히려 장애인의 고용안정 측면에서 보면 더 효과적일 수 있다.

둘째, 직무내용에 관한 태도는 직무만족을 직접적으로 의미있게 향상시킬 수 있어 이직의도를 경감시킬 수 있다. 장애인근로자의 경우 정상인근로자보다 직무내용이 직무만족에 미치는 영향의 크기가 더 큰 것으로 나타났다. 따라서 장애인근로자의 직무내용에 대한 태도를 개선할 수 있는 정책적 노력이 있어야 한다. 직무내용에 대한 태도 향상을 위한 구체적인 대안으로는 업무처리나 진행속도에 자율성을 부과하거나, 직무확대(job enlargement)를 실시하고, 작업배치전 적성검사를 실시하여 적성에 맞는 업무에 배치하고, 업무량을 적절히 조절해 부여하며, 책임한계를 명확히하여 주고, 기술능력에 맞는 업무를 부여하는 것 등을 들 수 있다.

셋째, 조직특성에 대한 태도는 직무만족과 조직몰입을 크게 높일 수 있는 정책변수이다. 관련된 정책대안은 봉급 및 승진에 있어 장애인이라는 이유로 차별을 받거나 불합리한 대우를 받지 않도록 제도적 보장해주는 긍정적 조치(affirmative action)가 확립되어야 하고, 장애인이 근무하는 부서와 다른 부서가 지나친 실적경쟁을 함으로써 장애인이 소외되거나 위축되어 이직의지를 강화하지 않도록 배려하여야 한다. 따라서 장애인의 직무내용과 봉급이나 승진등 조직운영과 관련하여 조직체가 지나치거나 또는 부당한 관행을 일삼는가를 감독하고 장애인근로자들이 직장에 잘 적응할 수 있도록 도와주는 업무를 전문적으로 수행하는 "사후지도사"제도가 장애인근로자의 직무만족도를 높여 이직을 방지함으로써 고용안정을 이룩하는데 필요하므로 본 제도의 실시를 적극 제안한다. 사후지도사제도를 실시하는 사업체에 대해서 장애인고용부담금을 줄여주든가 아니면 고용지원금을 지원함으로써 인센티브를 제공할 수 있고 수개 사업체를 관리하는 사후지도사를 노동부가 직접 파견해 업무를 수행하도록 할 수도 있다.

넷째, 직무환경은 효과의 정도는 미약하지만 장애인근로자의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 상사나 동료관계와 같은 인적 직무환경과 복지시설과 같은 물적직무환경의 개선은 장애인근로자의 직무만족 향상에 미약하나마 긍정적으로 기여할 수 있어 이직의도를 감소시킬 수 있다. 상사나 동료등 조직내 대인관계의 향상을 위해서 제안하는 것은 "장애인근로자 사내후견인제도"이다. 장애인근

로자가 근무하는 사업체의 상사나 고참동료가 장애인근로자의 사내후견인 역할을 맡아 이들이 원만히 대인관계를 형성하고 직장업무에 잘 적응할 수 있도록 도와주는 제도이다. 이들 후견인들에게는 국가가 필요한 교육을 직접 또는 통신매체를 통해 실시하고, 실시사업체에 대해서는 고용부담금 감액이나 고용지원금제공 등과 같은 경제적 인센티브를 제공할 수 있을 것이다. 대인관계나 직장적응이 극히 어려운 장애인들은 보호작업장에서 근무할 수 있도록 배려하여야 한다. 물적직무환경 개선은 장애인근로자를 위한 사업체내의 편의시설이나 복지시설 개선, 작업보조기구 제공, 작업의 전산화, 충분한 작업공간 제공, 출퇴근 교통수단 제공 등을 들 수 있다. 이를 통하여 직무만족도를 높여 이직의도를 감소시킬 수 있다.

끝으로, 장애인근로자의 경우 정상인근로자와 달리 소득이 다른 변수의 첨가에도 불구하고 일관성있게 의미있는 영향을 미치고 있다. 이는 다른 조건들이 충족된다하더라도 소득이 적은 경우 장애인은 이직하려 한다는 것을 의미한다. 따라서 장애인들이 적절한 수준의 소득을 유지하여 경제적 안정을 이룩할 수 있도록 원조해주는 소득보장정책이 마련되어야 한다. 특히 장애인근로자가 직장생활을 함에 있어 장애 때문에 정상인 보다 월평균 102,000원 정도의 추가경비가 소요되는데 이 추가생계비를 장애인근로수당으로 제공함으로써 정상인과 실질적 근로소득의 형평을 기하게 해줄 필요가 있다.